

PENINGKATAN PRODUKTIVITAS MELALUI PENINGKATAN KUALITAS KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN KOMPENSASI PADA PT. KMK GLOBAL SPORTS

Andrey Chandra dan Wibawa Prasetya

Fakultas Teknik, Unika Atma Jaya
E-mail: wibawaprasetya20@yahoo.com

Abstrak: Untuk meningkatkan produktifitas perusahaan, diperlukan tidak hanya faktor Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dan memiliki kemampuan saja, tetapi dipengaruhi juga oleh faktor-faktor seperti kepemimpinan, kompensasi dan kualitas kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui: (1) pengaruh kepemimpinan terhadap kualitas kerja dan produktifitas, (2) pengaruh kompensasi terhadap kualitas kerja dan produktivitas, dan (3) pengaruh kualitas kerja terhadap produktivitas. Penelitian dilakukan di PT. KMK Global Sports dengan total populasi sebanyak 1498 orang dan jumlah sampel yang diambil 200 orang, dipilih secara *purposive*. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan *the Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *software* amos 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja, tetapi berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas (2) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja dan produktivitas, (3) kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Kata kunci: produktivitas, kualitas kerja, kepemimpinan, kompensasi.

Abstract: To increase the productivity of the company, required not only the factor of human resources (HR) who are good and have the ability, but is also influenced by factors such as leadership, compensation and quality of work. The purpose of this research is to know the: (1) the influence of leadership on quality of work and productivity, (2) the influence of compensation to quality of work and productivity, and (3) the influence of the quality of work to productivity. The research conducted at the PT. KMK Global Sports with a total population of 1498 people and the number of samples taken 200 people, chosen by *purposive*. The processing techniques and data analysis using the *Structural Equation Modeling* (SEM) software with amos 22.0. The results showed that: (1) influential leadership significantly to quality of work, but the effect was not significant to productivity (2) compensation effect significantly to the quality of work and productivity, (3) the quality of the work of influential significantly to productivity.

Key words: productivity, quality of work, leadership, compensation.

PENDAHULUAN

Latar belakang penelitian ini adalah bahwa pada dunia industri yang berkembang sangat pesat saat ini, perusahaan-perusahaan berlomba-lomba untuk meningkatkan produksinya. Perusahaan diharapkan untuk terus melakukan perubahan dan mengikuti perkembangan yang ada. Untuk menjalankan kegiatan perusahaan, diperlukan faktor-faktor produksi dan Sumber Daya Manusia (SDM). Faktor SDM bukan hanya merupakan sekedar alat saja, tetapi sangat berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan menentukan keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. SDM tidak hanya sebagai bagian dari proses produksi, melainkan sebagai makhluk sosial dengan sifat-sifat yang unik dan

memiliki kebutuhan yang berbeda. Namun faktor SDM dengan kemampuan yang baik dan tinggi saja tidak menjamin perusahaan dalam meningkatkan produktifitasnya, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor luar seperti kepemimpinan dan kompensasi. Hal ini merupakan permasalahan yang dapat dijadikan topik penelitian yang dilakukan di perusahaan PT. KMK Global Sport karena produktivitas perusahaan belum tercapai dengan maksimal. Sehingga perlu dicari solusi dari permasalahan yang ada beserta faktor yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Dengan demikian penyelesaian dari permasalahan yang ada terletak pada bagaimana upaya-upaya yang dilakukan perusahaan dalam mengelola SDM sehingga mereka mau untuk

memberikan kemampuan yang terbaik bagi perusahaan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kausal yaitu meliputi variabel-variabel Kepemimpinan, Kompensasi, Kualitas kerja, dan Produktivitas dengan tujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kepemimpinan terhadap kualitas kerja dan produktivitas, (2) pengaruh kompensasi terhadap kualitas kerja dan produktivitas, dan (3) pengaruh kualitas kerja terhadap produktivitas. Populasi penelitian adalah karyawan PT. KMK Global Sport. Sampel penelitian dipilih dengan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan *The Structural Equation Modeling (SEM)* dari paket *software* statistik AMOS dalam model dan pengujian hipotesis. Model persamaan struktural, atau *Structural Equation Modeling (SEM)* yaitu sekumpulan teknik-teknik *statistical* yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan relatif “rumit” secara simultan. Hubungan yang rumit itu dapat dibangun antara satu atau beberapa variabel dependen dengan satu atau beberapa variabel independen. Masing-masing variabel dependen dan independen dapat berbentuk faktor (atau konstruk, yang dibangun dari beberapa variabel manifest). Perhitungan uji kausalitas ini memiliki syarat yaitu $p < 0.05$ atau $cr > 1.96$ dimana tingkat kesalahan ($\alpha = 5\%$), dalam batasan ini dapat dikatakan bahwa variabel Independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Tetapi jika $p > 0.05$ dan $cr < 1.96$ berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

PEMBAHASAN

Kepemimpinan

Pada umumnya teori kepemimpinan berusaha menjelaskan dan menginterpretasikan tentang pemimpin dan kepemimpinan dengan mengemukakan beberapa segi. Teori kepemimpinan adalah penggeneralisasian suatu seri perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinannya dengan menonjolkan latar belakang historis, sebab-sebab timbulnya kepemimpinan.

Menurut M..Thoha (1983:123), Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang lain agar

supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Selanjutnya menurut A.M.Mangunhardjana (1988:9) bahwa Kepemimpinan merupakan suatu proses dengan berbagai cara untuk mempengaruhi orang atau sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan bersama. Selanjutnya Hasibuan (2005:170) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mengetahui bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif dan mencapai tujuan organisasi.

Indikator perilaku pemimpin menurut teori *Path-Goal* (Koontz et al dalam Kajanto:2003) sebagai berikut: (1) Kepemimpinan Pengarah (*Directive Leadership*), (2) Kepemimpinan Pendukung (*Supportive Leadership*), (3) Kepemimpinan Partisipatif (*participative leadership*) (4) Kepemimpinan Berorientasi Prestasi (*Achievement-Oriented Leadership*)

Kompensasi

Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah, meski pun demikian, kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Manakala dikelola secara benar, kompensasi dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Menurut Dessler (2007:46), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu: (1) **Pembayaran langsung**; adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus dan (2) **Pembayaran tidak langsung** yaitu pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi. Selanjutnya menurut Simamora (2004:441), kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Hasibuan (2002:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Mondy (2008:4) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno (2009:181) bahwasanya kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi

Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok yaitu: (1) kompensasi *financial*, terdiri dari: (a) langsung dan (b) tidak langsung, dan (2) **kompensasi bukan (non) *financial***, dapat berupa (a) pekerjaan dan (b) lingkungan pekerjaan.

Kualitas Kerja

Sumber Daya Manusia (perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki. Berkualitas bukan hanya pandai saja, tapi dapat memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan itu, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana.

Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan, (1993:23) “Kualitas kerja pegawai adalah seorang pegawai yang memenuhi syarat kualitatif yang dituntut oleh pekerjaannya, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan”.

Flippo (1995:28) berpendapat tentang kualitas kerja sebagai berikut: “Meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja pegawai, tetapi pada intinya efektifitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum.”

Bertitik tolak dari definisi yang diberikan oleh Flippo (1995:28) tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan

oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Menurut Hasibuan (2007:87) bahwa kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan terhadap tugas-tugasnya. Indikator dari kualitas kerja pegawai yaitu: (1) Potensi Diri, (2) Hasil Kerja Optimal, (3) Proses Kerja (4) Antusiasme

Produktivitas

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) mendefinisikan produktivitas merupakan *output* dibagi dengan elemen-elemen produksi yang dimanfaatkan. Sebenarnya produktivitas mempunyai pengertian luas, lebih luas dari ilmu pengetahuan, teknologi, dan teknik manajemen yaitu sebagai filosofi dan sikap mental yang timbul dari motivasi yang kuat dari masyarakat dengan cara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan. Seperti yang diungkapkan oleh Simanjuntak (1998 : 4) bahwa produktivitas secara filosofi merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja, yakni hari ini lebih baik dari hari kemarin. Sedangkan menurut Agus Dharma (1985:55) ada standar yang meliputi cara pengukuran atas produktivitas yang mencakup tiga hal, yaitu (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, dan (3) ketepatan waktu.

Selanjutnya menurut Sinungan, (2003:17), Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi Produktivitas mengikut -sertakan sumber daya yang ada seperti SDM dan *Skill* atau keterampilan, barang, modal, teknologi, manajemen informasi, energi dan sumber daya lainnya.

Tjutju Yuniarsih (2009:156) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitu pun sebaliknya. Nawawi dalam Tjutju Yuniarsih (2009:157) menambahkan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (*input*). Adapun Nanang Fattah dalam Tjutju Yuniarsih (2009:157) menyimpulkan bahwa dalam konsep produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai kepada pengertian perilaku. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang.

Sesuai Agus Dharma (1985:55) di atas, dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut: (1) Kuantitas Kerja, (2) Kualitas Kerja, (3) Ketepatan Waktu

Gambaran umum Responden

Jumlah responden penelitian ini sebanyak 200 orang. Berdasarkan rekapitulasi kuesioner yang telah dilakukan diperoleh bahwa data kriteria responden sebagai berikut:

1. Jenis kelamin: Laki-laki (36,5%) dan perempuan 63,5%.
2. Usia: usia ≤ 20 tahun (10,5%), usia 21-30 tahun (46,5%), usia 31-40 tahun (33%), usia 41-50 tahun, 6,5%, usia ≥ 51 tahun 93,5%.
3. Lama bekerja sebagai berikut: 2 tahun (21%), 3 tahun (34,5%), 4 tahun (17,5%), 5 tahun (15,5%), ≥ 6 tahun (11,5%).
4. Pendidikan terakhir sebagai berikut: SD (17,5%), SMP (35,5%), SMA/SMK (46%), D1/D2/D3 (3%), dan S1 0%.

Uji Normalitas

Pengujian yang dilakukan berikutnya adalah uji normalitas. Normalitas suatu data dapat diuji dengan melihat gambar histogram data atau dapat diuji dengan metode-metode *statistic*. Dari uji normalitas semua data

berdistribusi secara normal.

Rumusan Model Berbasis Teori

Model teoritis yang digunakan sebagai landasan *Structural Equation Modeling (SEM)* didasarkan pada pada hasil telaah pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya. Berdasarkan telaah pustaka terdapat beberapa kerangka pemikiran teoritis, diajukan hipotesis awal sebagai berikut: Hipotesis 1: Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Kualitas Kerja.

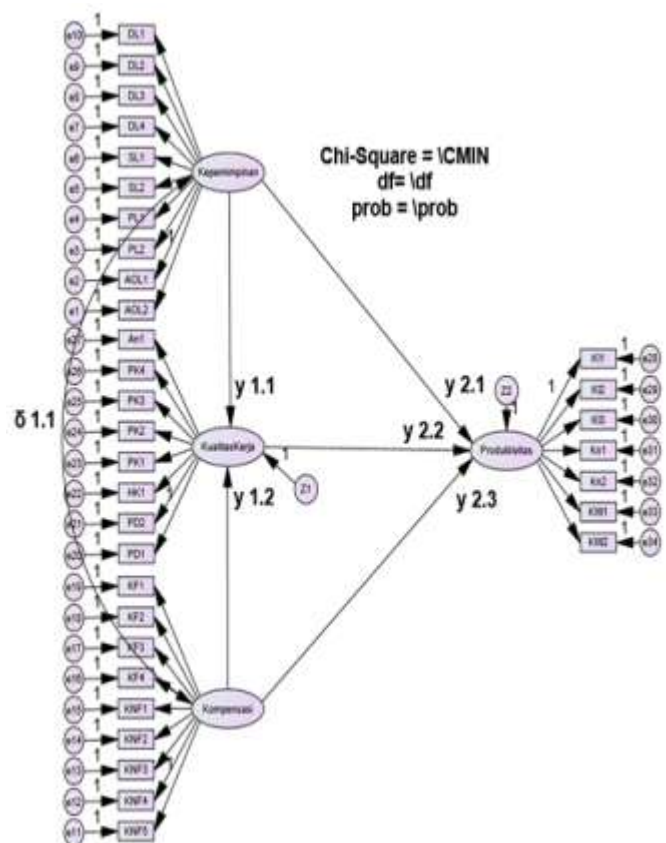
Hipotesis 2: Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Kualitas Kerja.

Hipotesis 3: Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Produktivitas.

Hipotesis 4: Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Produktivitas.

Hipotesis 5: Kualitas Kerja berpengaruh langsung terhadap Produktivitas.

Mode Awal



Gambar 1. Mode Awal

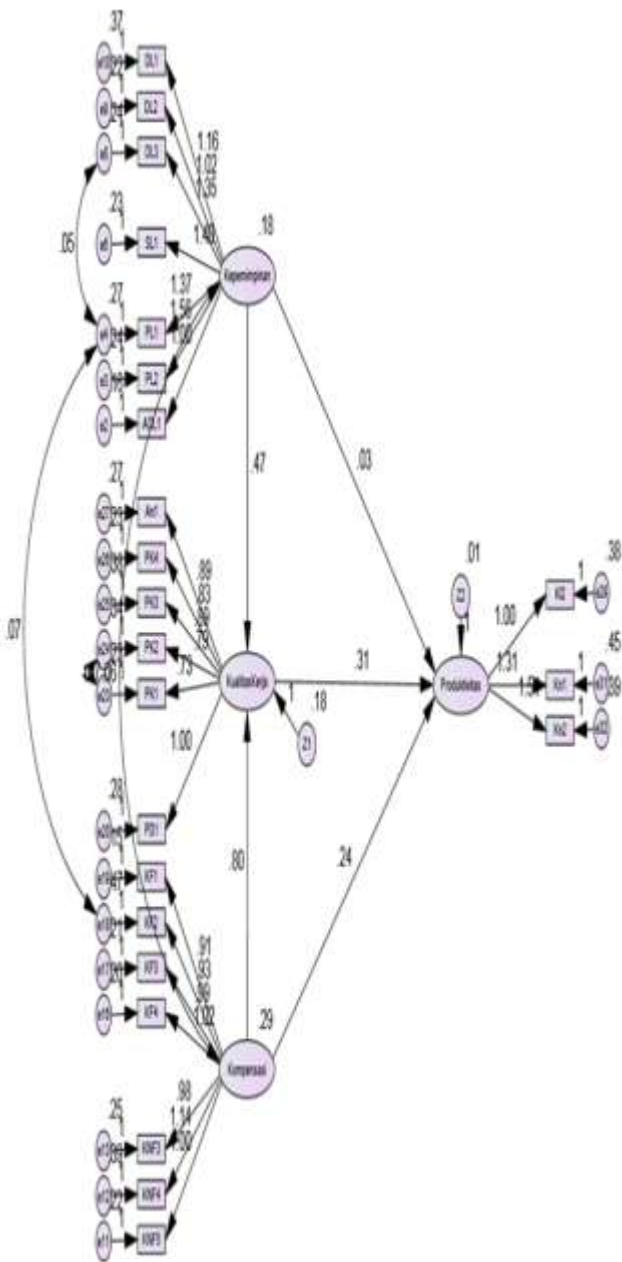
Model persamaan struktural adalah model hubungan antar variabel laten dengan diagram jalur sebagai berikut:

$$KK = \gamma_{1.1} Ke + \gamma_{1.2} Ko + Z1$$

$$Pr = \gamma_{2.1} Ke + \gamma_{2.2} KK + \gamma_{2.3} Ko + Z2$$

Keterangan:
 KK = Kualitas Kerja
 Pr = Produktivitas
 Ke = Kepemimpinan
 Ko = Kompensasi

Uji Measurment dan Perbaikan Model



Gambar 2. Model Akhir

Dari gambar model akhir peneliti dapat dilihat bahwa beberapa indikator telah dihilangkan. Indikator yang dihilangkan adalah DL4, SL2, dan AOL 2 untuk variabel laten kepemimpinan. KNF1 dan KNF2 untuk variabel laten kompensasi. PD2 dan HK1 untuk variabel laten kualitas kerja, dan K11, K13, KW1 dan KW2 untuk variabel laten Produktivitas.

Tabel 1. Modification Indices

			M.I.	Par Change
e31	<-->	Z1	4.797	.055
e29	<-->	Kepemimpinan	6.177	.048
e29	<-->	Z1	28.120	-.122
e25	<-->	e29	11.517	-.097
e23	<-->	e24	7.038	-.061
e18	<-->	e24	8.797	-.092
e17	<-->	e20	4.071	-.040
e16	<-->	e29	6.803	.057
e13	<-->	e27	4.013	-.042
e12	<-->	Z1	6.021	.059
e12	<-->	e32	4.084	.062
e10	<-->	e26	5.850	-.055
e8	<-->	e29	4.043	.046
e8	<-->	e16	4.033	-.036
e4	<-->	e18	7.691	.074
e4	<-->	e8	4.947	.043
e3	<-->	e18	4.389	-.057

Berdasarkan *modification indices* e4 dihubungkan dengan e18, e23 dihubungkan dengan e24, dan e4 dihubungkan dengan e8. Di bawah ini disajikan hasil *output* model fit dari model di atas.

Tabel 2. Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indices

Kriteria	Cut off value	Hasil Analisis	Evaluasi
Absolut Fit Indices			
Chi-square	954,758	246,460	Fit
CMIN/DF	< 2	1,115	Fit
Probability	p > 0,05	0, 115	H0 diterima
GFI (Goodness of Fit Index)	> 0,9	0,912	Fit
AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)	> 0,9	0,890	Marginal Fit
RMR (Root Mean Residual)	0,049	0,030	Fit

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 3. Regression Weights Pada Model Akhir

	Estimate	S.E.	C.R.	P
KualitasKerja <--- Kepemimpinan	.473	.104	4.569	***
KualitasKerja <--- Kompensasi	.798	.099	8.032	***
Produktivitas <--- Kepemimpinan	.034	.068	.506	.613
Produktivitas <--- KualitasKerja	.308	.078	3.973	***
Produktivitas <--- Kompensasi	.240	.080	3.000	.003

Hubungan yang signifikan ditandai dengan C.R. yang lebih dari 1,96 dan nilai P yang lebih kecil dari 0,05. Hasil pengolahan data disajikan pada tabel 3. Hasil pengolahan data pada tabel 3 menunjukkan nilai C.R. untuk beberapa hubungan kausalitas dibawah 1,96. Nilai P untuk beberapa hubungan variabel mencapai angka di atas 0,05. Hal ini menunjukkan adanya hubungan kausalitas yang tidak signifikan untuk masing-masing variabel.

Tabel 4. Pengambilan Keputusan Berdasarkan *Output* SEM

Hipotesis	Hasil Uji
Hipotesis 1	Diterima
Hipotesis 2	Diterima
Hipotesis 3	Ditolak
Hipotesis 4	Diterima
Hipotesis 5	Diterima

H1: Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Kualitas Kerja.

H2: Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Kualitas Kerja.

H3: Kepemimpinan tidak berpengaruh langsung terhadap Produktivitas.

H4: Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Produktivitas.

H5: Kualitas Kerja berpengaruh langsung terhadap Produktivitas.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kualitas kerja.
2. Kompensasi berpengaruh langsung terhadap kualitas kerja,
3. Kepemimpinan tidak berpengaruh langsung terhadap produktivitas.
4. Kompensasi berpengaruh langsung terhadap produktivitas.
5. Kualitas kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas.

Saran-saran

1. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai kepemimpinan yang ada di perusahaan. kepemimpinan yang tidak berpengaruh terhadap produktivitas mengakibatkan timbulnya sebuah pertanyaan baru mengenai kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahaan apakah sudah sesuai dengan keinginan para pekerja.

2. Perlunya meningkatkan hubungan antara pekerja dengan pemimpinan yang ada, sehingga pemimpin dapat memahami masalah-masalah yang dialami langsung oleh karyawan, dan tidak hanya terpacu terhadap peningkatan terhadap prestasi dan pencapaian akan target yang ada. Melainkan bersama-sama berusaha dalam menyelesaikan masalah yang ada.

3. Penelitian lanjutan yang lebih mendalam dengan tema serupa tetapi dengan *sample* yang lebih luas dengan mempertimbangkan karakteristik gaya kepemimpinan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma. *Manajemen Prestasi Kerja*. Rajawali. Jakarta. 1985.
- Charles, J. K. . *Kepemimpinan Teori dan Pengembangannya*. Alih bahasa oleh A.M. Mangunhardjana. Kanisius. Yogyakarta. 1988.
- Dessler, G. *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga. Erlangga.: Jakarta. 2007
- E. Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Media Predana. Jakarta. 2009.
- Fippo, E. B. *Manajemen Personalia*. Edisi VI. Erlangga, Jakarta. 1995.
- Hasibuan, M. S. P. *Manajemen Dasar : Pengertian Dan Masalah*. Bumi Aksara. Jakarta. 2002
- Hasibuan, M. S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta. 2005
- Hasibuan, M. S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kesepuluh. Bumi Aksara. Jakarta. 2007
- Heidjrachman & S. Husnan. *Manajemen Personalia*. BPFE : Yogyakarta. 1993.
- Imam Ghozali, I. *Structural Equation Modeling : Teori Konsep Dan Aplikasi Dengan LISEREL 8.54*. Badan Penerbit Universitas Diponogoro. Semarang. 2008.
- Istijanto. *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. 2008
- Koontz, H, et al. Ahli Bahasa Kajanto. *Manajemen*. Erlangga. Jakarta. 2003.
- M. Kuncoro *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga. Jakarta. 2009.
- Mondy, R. W. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Erlangga. Jakarta. 2008.
- M. Thoha. *Perlialku Organisasi; Konsep Dasar Dan Aplikasinya*, Cetakan Pertama. Rajawali. Jakarta. 1983.
- Riduwan. *Metode Dan Teknik Menyusun Tesis*, Edisi Ke-3. Alfabeta. Bandung. 2005
- Simamora, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta. 2004
- Simanjuntak, P. J. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI. Jakarta. 1998
- Sinungan, M. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara. Jakarta. 2003.
- S. Santoso. *Konsep Dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS*. Elex Media Komputindo. Jakarta. 2014
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung. 2008
- Tjutu Yuniarsih. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung. 2009.
- V. Rivai. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2003